

Presseinformation

Europäische Banken-Sozialpartner: erheblicher Einfluss von Regulierung auf Beschäftigung, frühzeitige Einbindung der Sozialpartner und stärkere Koordinierung notwendig

- **Umfassende EU-Studie nach vierjähriger Laufzeit abgeschlossen**
- **Appell von Arbeitgebern und Gewerkschaften, nachteilige arbeitsbezogene Regulierungs-Folgen in den Blick zu nehmen und so weit wie möglich abzumildern**
- **Banken-Arbeitgeber: Bereitschaft zum Dialog im Vorfeld von Regulierungsmaßnahmen**

Brüssel/Berlin, 19. November 2020. Die europäischen Banken-Sozialpartner appellieren an nationale und europäische Regulierungsbehörden, die Auswirkungen von Regulierung auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen im Bankgewerbe frühzeitig in den Blick zu nehmen. Es zeige sich, dass Regulierung direkt und indirekt erhebliche Auswirkungen auf die Banken-Arbeitswelt habe, betonten Arbeitgeber und Gewerkschaften bei der Vorstellung einer umfassenden gemeinsamen Studie zu dem Thema. Deshalb gelte es, nachteilige arbeitsbezogene Regulierungs-Folgen zu identifizieren und so weit wie möglich abzumildern. Dafür sei es notwendig, die Sozialpartner intensiver einzubinden und die Regulierungsprozesse zwischen allen Beteiligten stärker zu koordinieren.

„Wir würden es begrüßen, wenn wir den Dialog im Vorfeld von Regulierungsmaßnahmen vertiefen könnten, und stehen dafür als Sozialpartner mit unserer besonderen Expertise zur Verfügung“, sagt Dr. Jens Thau, Geschäftsführer im AGV Banken und Chairman im Banking Committee for European Social Affairs (BCESA), das unter dem Dach der Europäischen Bankenvereinigung EBF die Interessen des privaten Bankgewerbes vertritt. „Wir stellen nicht die Notwendigkeit bestimmter Regulierungsvorhaben infrage. Aber wir möchten sie im Sinne von Arbeitgebern und Beschäftigten frühzeitig zweckmäßig mitgestalten. Dafür ist der Austausch mit Regulierungsbehörden auf der Grundlage des europäischen sozialen Dialoges im Bankensektor die ideale Plattform.“

Die Studie zu den Auswirkungen der Bankenregulierung auf die Beschäftigung, die das Sozialforschungsinstitut Kantar im Auftrag der europäischen

Banken-Sozialpartner erstellt hat, startete 2017 mit einer Bestandsaufnahme zur Beschäftigungsentwicklung und zum Status quo der Regulierung im europäischen Bankensektor. 2019 folgte die zweite Phase mit zusätzlicher empirischer Forschung einschließlich Experten-Interviews in acht europäischen Ländern (Deutschland, Frankreich, Italien, Malta, Niederlande, Rumänien, Schweden und Spanien) und zwei Workshops. Die Studie kommt zu folgenden wesentlichen Ergebnissen:

Presseinformation

Brüssel/Berlin,
19. November 2020
Seite 2

- **Erhöhter Wettbewerbs- und Kostendruck, veränderte Geschäftsmodelle und Jobprofile:** Die europäische Bankenregulierung infolge der Finanzkrise 2008 hat sowohl den Wettbewerbsdruck durch leichteren Zutritt neuer Marktteilnehmer (Schattenbanken, Fintech, Bigtech) als auch die Kapitalanforderungen und die Compliance-Kosten erhöht. Die Banken haben darauf mit Konsolidierung, angepassten Geschäftsmodellen, daraus resultierend veränderten Tätigkeitsfeldern, -strukturen und -profilen sowie insgesamt mit dem Abbau von Personal reagiert.
- **Stellenabbau in Kerngeschäft und Management, Stellenaufbau in Querschnittsfunktionen:** Der Stellenabbau war bislang besonders signifikant im Privatkundengeschäft, in der Verwaltung, im Kreditwesen und im Management. Dem steht ein Personalaufbau in verschiedenen, nicht unmittelbar kundennahen Bereichen gegenüber (v.a. Compliance, Recht, Risiko, IT und Personalwesen).
- **Erhöhter Arbeitsaufwand durch Regulierung:** Nach Einschätzung der Sozialpartner hat Regulierung das Arbeitsvolumen in fast allen Arbeitsbereichen erhöht. Das bestätigen auch aktuelle Erhebungsdaten des AGV Banken, wonach rund 60 Prozent der Beschäftigten von (sehr) hohem Aufwand für Compliance (Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, Erfüllung regulatorischer Anforderungen) berichten. Zwar empfinden Beschäftigte mit erhöhtem Compliance-Aufwand eine überdurchschnittliche Arbeitsbelastung, sie schätzen ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit aber ähnlich hoch ein wie der Durchschnitt der Belegschaften. Hinzu kommt, dass sich die Dynamik des Zusatzaufwands zuletzt etwas abgeschwächt hat. Insgesamt ist die empfundene Arbeitsbelastung im privaten Bankgewerbe in den vergangenen Jahren sogar gesunken (► *vgl. Pressegrafiken*). Die europäischen Sozialpartner sprechen sich gleichwohl dafür aus, dass die Regulierungsbehörden den Unternehmen ausreichend Zeit einräumen, den erheblichen Aufwand bei der Einführung von Regulierung und der daraus notwendigen Prozessanpassung (einschließlich Mitarbeiterschulung sowie ggf. Durchführung von Mitbestimmungsverfahren) zu bewältigen.
- **Regulierung als Digitalisierungstreiber:** Neue Vorschriften – unter anderem im bereits hoch automatisierten Zahlungsverkehr, aber auch in anderen Bereichen des Bankgeschäfts – haben die erhebliche Digitalisierungs-Dynamik im Bankgewerbe weiter beschleunigt. Dabei wirken digitale Technologien in Bereichen, wo sie einfachere Tätigkeiten nicht ersetzen, häufig unterstützend und produktivitätssteigernd. Aktu-

elle Befragungen im privaten Bankgewerbe bestätigen, dass Beschäftigte auf solchen Arbeitsplätzen durch die fortschreitende Digitalisierung eine überdurchschnittlich verbesserte Arbeitsqualität erwarten oder diese – etwa durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz – bereits erleben (► *vgl. Pressegrafiken*).

- **Erhöhter Kompetenz- und Schulungsbedarf:** Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte mit besonderen Compliance-Anforderungen dafür ausreichend qualifiziert sein müssen, und bescheinigt eine erhebliche Zunahme an Schulungen in Compliance- und Regulierungs-Fragen. Auch diese Entwicklung bestätigen aktuelle Erhebungsdaten aus dem privaten Bankgewerbe: Beschäftigte mit erhöhtem Compliance-Aufwand nehmen überdurchschnittlich oft an Weiterbildungsmaßnahmen teil (► *vgl. Pressegrafiken*).

An der Studie beteiligt waren auf Arbeitgeberseite neben dem BCESA die europäischen Spitzenverbände der Sparkassen und der Genossenschaftsbanken – European Savings Banks Group (ESBG) und European Association of Co-Operative Banks (EACB) – sowie auf Arbeitnehmerseite die internationale Gewerkschaft UNI Europa Finance.

- Hinweis: Ausführliche Ergebnisse der Studie (u.a. den vollständigen Abschlussbericht) finden Sie auf der Website der Europäischen Bankenvereinigung EBF unter <https://www.ebf.eu/social-affairs/pillar-ii-project-conclusion-joint-finance-sector-social-partners-statement>

Weiterführende Informationen zu den Auswirkungen von Regulierung auf die Arbeitsbedingungen im privaten Bankgewerbe finden Sie in den beigefügten **Pressegrafiken**.

Dem AGV Banken gehören rund 100 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit rund 135.000 Beschäftigten an. Der Arbeitgeberverband vertritt die sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder, schließt als Tarifträger auf Bundesebene Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab, informiert und berät die Mitgliedsinstitute und vertritt sie vor Arbeits- und Sozialgerichten in Grundsatzfragen. Darüber hinaus nimmt er die sozialpolitischen Belange des privaten Bankengewerbes gegenüber Regierungs- und Verwaltungsstellen wahr. Der AGV Banken unterstützt seine Mitglieder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und berät die zuständigen Ministerien bei der Entwicklung von einschlägigen Gesetzen und Ausbildungsordnungen. Vorsitzender des AGV Banken ist Karl von Rohr, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutsche Bank AG.

Pressekontakt: Carsten Rogge-Strang
Hauptgeschäftsführer
carsten.rogge-strang@agvbanken.de
Tel. (030) 5 90 01 12-74

Auswirkungen von Regulierung auf die Arbeitsbedingungen im privaten Bankgewerbe

Presse-Grafiken
19. November 2020

Aufwand für Compliance

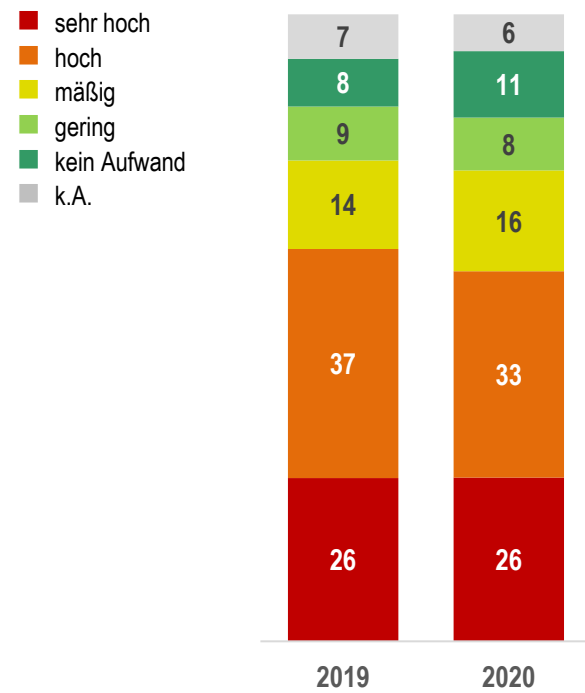
(Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, Erfüllung regulatorischer Anforderungen)



- ▶ Rund 60 Prozent der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe berichten von (sehr) hohem Aufwand für Compliance.
- ▶ Die Dynamik des Aufwands für Compliance hat sich jedoch zuletzt etwas abgeschwächt.

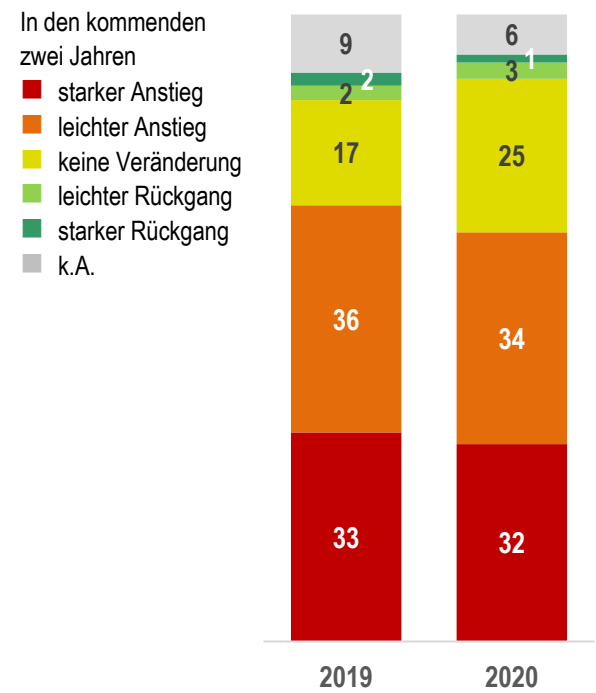
Aufwand für Compliance – Status quo

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten



Aufwand für Compliance – Erwartung

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten

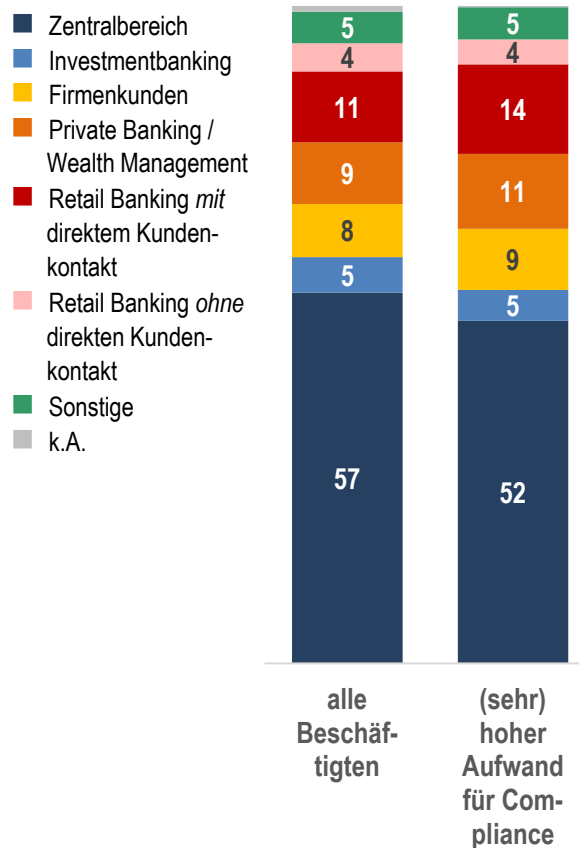


Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe

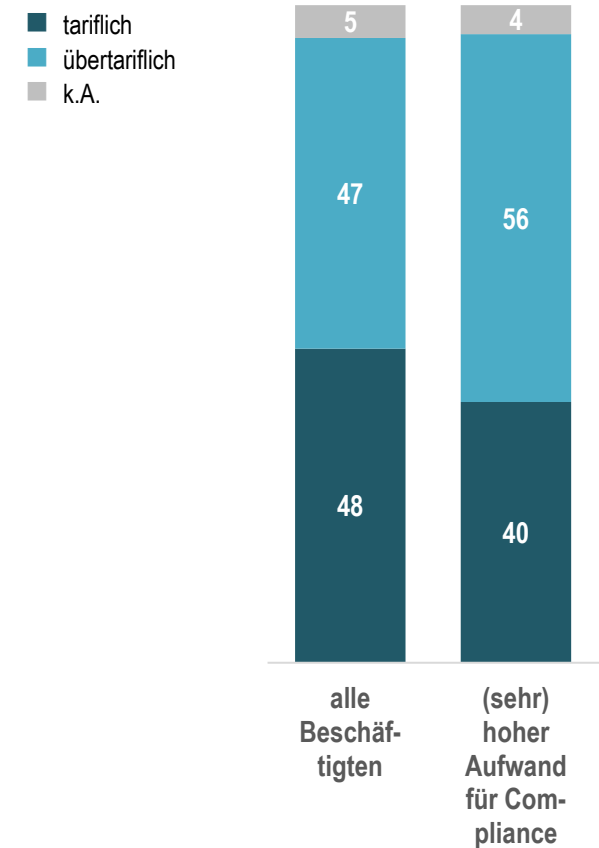
Typologie von Beschäftigten mit hohem Aufwand für Compliance

- ▶ Erhöhter Aufwand für Compliance betrifft grundsätzlich alle Arbeitsbereiche. In besonderem Ausmaß sind aber kunden-nahe Tätigkeitsbereiche betroffen (Privat- und Firmenkundengeschäft, Private Banking/Wealth Management).
- ▶ Beschäftigte mit höherwertigen – und damit höher vergüteten – Tätigkeiten sind überdurchschnittlich von (sehr) hohem Compliance-Aufwand betroffen.
- ▶ Keine Unterschiede zum Durchschnitt aller Beschäftigten zeigen sich in den Kategorien Geschlecht, Alter, Führungsverantwortung und Arbeitszeit.

Beschäftigte nach Arbeitsbereich
Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten; 2020



Beschäftigte nach Vergütung
Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten; 2020

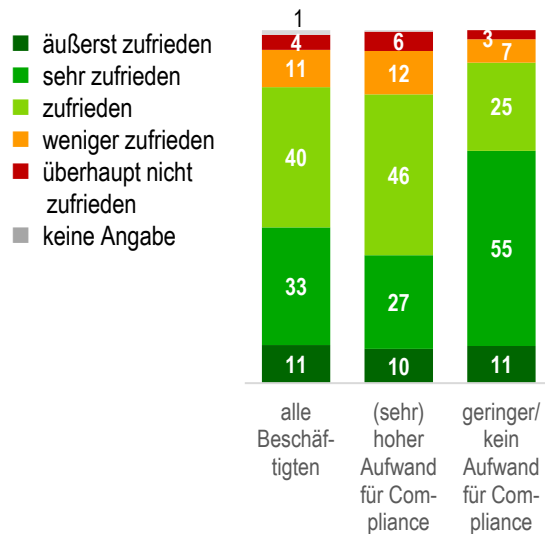


Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragung im privaten Bankgewerbe

Arbeitszufriedenheit und Gesundheit in Abhängigkeit vom Aufwand für Compliance

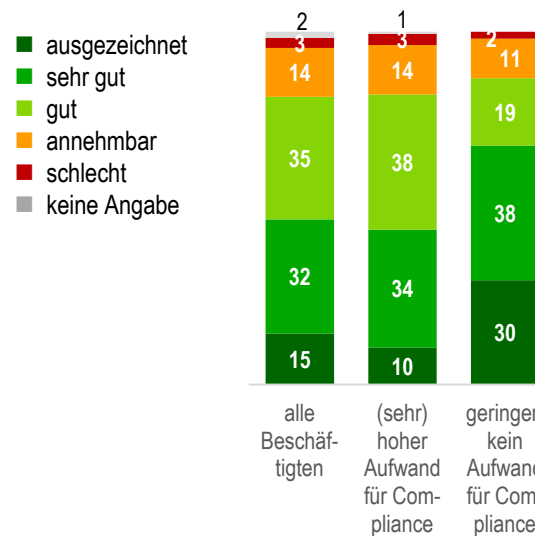
Gesamtzufriedenheit

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten; 2020



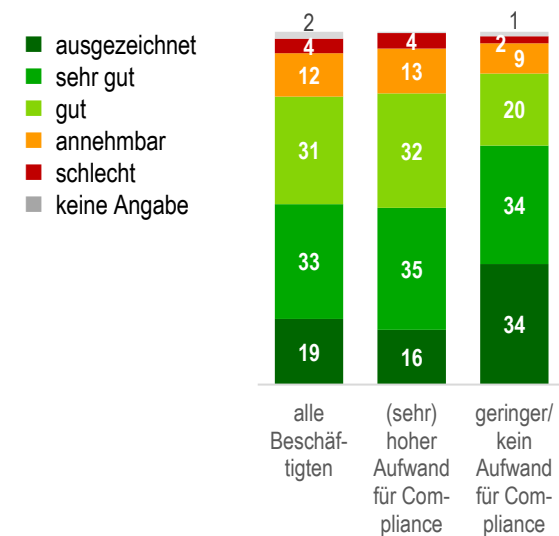
Gesundheitszustand insgesamt

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten; 2020



Psychische Verfassung

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten; 2020



- ▶ Die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit im privaten Bankgewerbe bewegt sich auf einem hohen Niveau – über alle Beschäftigten hinweg, aber auch bei Beschäftigten mit (sehr) hohem Aufwand für Compliance: Jeweils über 80 Prozent sind (äußerst/sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit und bewerten sowohl ihren Gesundheitszustand insgesamt als auch ihre psychische Verfassung als ausgezeichnet oder (sehr) gut.
- ▶ Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen Beschäftigten mit sehr hohem und sehr geringem Aufwand für Compliance: Die – vergleichsweise kleine – Gruppe der Beschäftigten mit geringem/keinem Compliance-Aufwand (17 Prozent der Beschäftigten) fühlt sich überdurchschnittlich zufrieden und gesund.

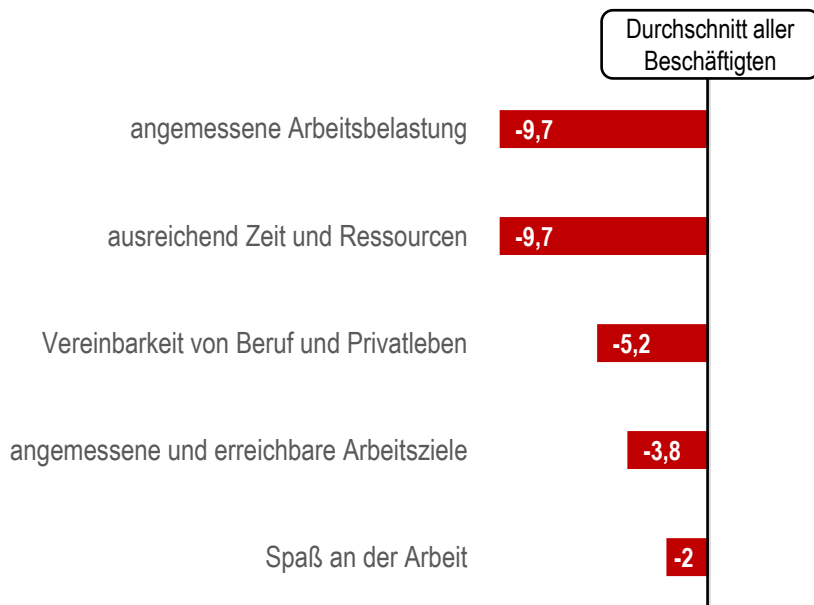
Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe

Aspekte der Arbeitsqualität in Abhängigkeit vom Aufwand für Compliance

Bewertung wichtiger Faktoren der Arbeitsqualität

Privates Bankgewerbe
 Positive Bewertung (ausgezeichnet/sehr gut/gut);
 Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten in Prozent

■ Beschäftigte mit (sehr) hohem Aufwand für Compliance



Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe

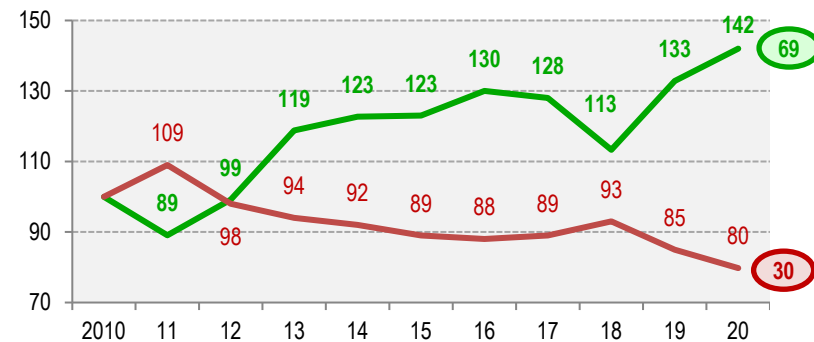
Angemessene Arbeitsbelastung

Privates Bankgewerbe; Index 2010 = 100

● Top 2 (ausgezeichnet/sehr gut)

● Bottom 2 (annehmbar/schlecht)

(XY) = Anteil Beschäftigte mit positiver/negativer Bewertung



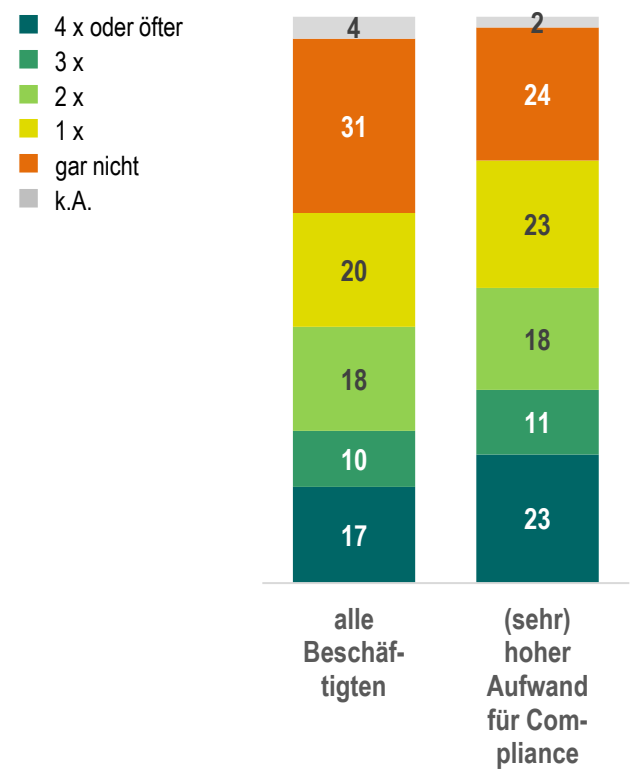
- ▶ Beschäftigte mit erhöhtem Compliance-Aufwand bewerten insbesondere die Aspekte „angemessene Arbeitsbelastung“ und „ausreichend Zeit und Ressourcen“ um etwa ein Zehntel schlechter als der Durchschnitt der Belegschaften, haben aber insgesamt fast ebenso viel Spaß an ihrer Arbeit.
- ▶ Über alle Beschäftigten hinweg ist die Arbeitsbelastung im privaten Bankgewerbe in den vergangenen zehn Jahren trotz erhöhtem Compliance-Aufwand signifikant gesunken.

Weiterbildung in Abhängigkeit vom Aufwand für Compliance

- ▶ Zwei Drittel der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe nehmen mindestens ein Mal pro Jahr an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, knapp die Hälfte zwei Mal oder öfter.
- ▶ Überdurchschnittlich hoch ist die Weiterbildungsbeteiligung bei Beschäftigten mit erhöhtem Compliance-Aufwand: Rund drei Viertel werden mindestens ein mal pro Jahr geschult, über die Hälfte zwei Mal oder öfter.

Zahl der Weiterbildungsmaßnahmen

Privates Bankgewerbe; Teilnahme an betrieblichen/vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen 12 Monaten, in % der Beschäftigten



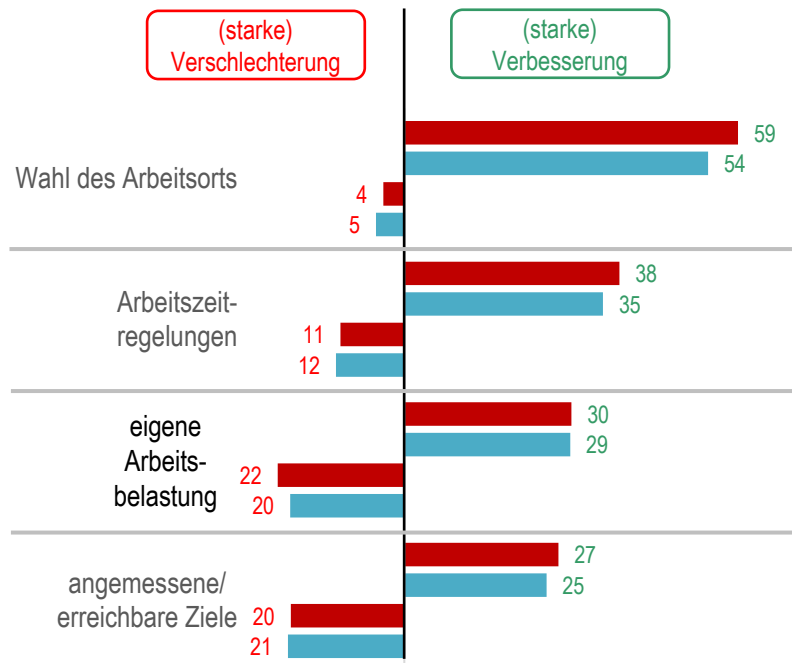
Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe

Auswirkungen der Digitalisierung in Abhängigkeit vom Aufwand für Compliance

Erwartete Veränderung wichtiger Faktoren der Arbeitsqualität durch die Digitalisierung

Privates Bankgewerbe, erwartete Veränderung in den kommenden zwei Jahren; in % der Beschäftigten, 2020

■ Beschäftigte mit (sehr) hohem Aufwand für Compliance
■ alle Beschäftigten



- ▶ Beschäftigte mit erhöhtem Compliance-Aufwand erwarten durch die fortschreitende Digitalisierung überdurchschnittlich starke Verbesserungen ihrer Arbeitsqualität, insbesondere mit Blick auf die Wahl ihres Arbeitsorts, Arbeitszeitregelungen und das Setzen angemessener und erreichbarer Ziele.
- ▶ Bezüglich ihrer Arbeitsbelastung erwarten die Beschäftigten im privaten Bankgewerbe – weitgehend unabhängig vom Ausmaß ihrer Compliance-Anforderungen – durch die Digitalisierung überwiegend Verbesserungen.

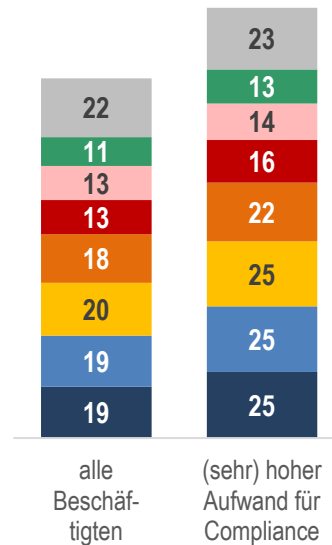
Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe

Auswirkungen Künstlicher Intelligenz in Abhängigkeit vom Aufwand für Compliance

Nutzung künstlicher Intelligenz nach Arbeitsbereichen

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten; 2020

- Compliance
- Betrugsprävention und -erkennung
- Bonitätsbewertung
- Backoffice-Prozesse
- Vertrags- und Beschwerdemanagement
- Kundendialog (Frontoffice)
- Cybersicherheit
- Weitere Bereiche

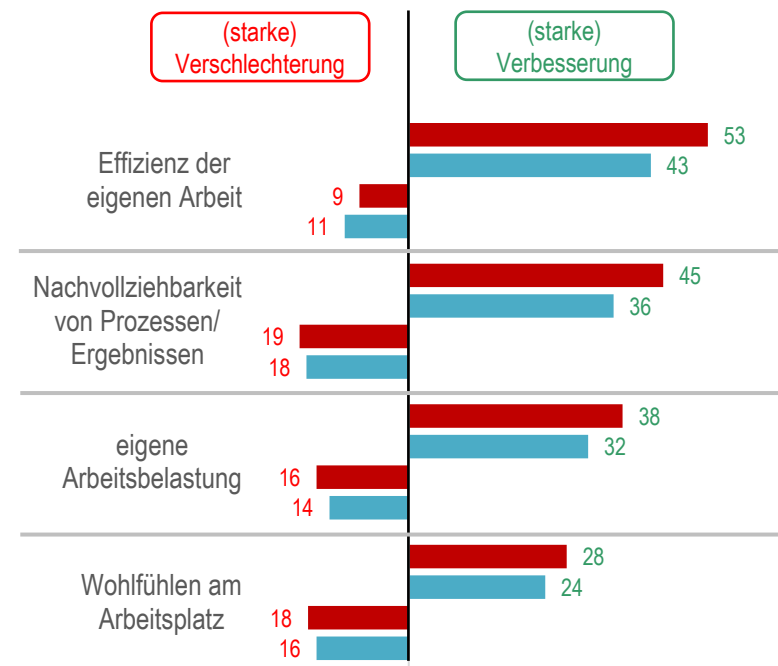


- ▶ Rund ein Drittel der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe nutzt bereits heute (sehr) häufig künstliche Intelligenz (KI), ein weiteres Drittel gelegentlich. Bei Beschäftigten mit erhöhtem Compliance-Aufwand liegt die Nutzungsquote von KI noch einmal deutlich höher, drei Viertel nutzen sie mindestens gelegentlich.
- ▶ Beschäftigte mit erhöhtem Compliance-Aufwand bewerten die Auswirkungen von KI in ihrem persönlichen Arbeitsumfeld überdurchschnittlich positiv, insbesondere mit Blick auf die Effizienz und Nachvollziehbarkeit ihrer Arbeit und auf die eigene Arbeitsbelastung.

Auswirkungen Künstlicher Intelligenz (KI) auf das persönliche Arbeitsumfeld

Privates Bankgewerbe
in % der Beschäftigten, 2020

- Beschäftigte mit (sehr) hohem Aufwand für Compliance
- alle Beschäftigten



Quelle: Kantar TNS / AGV Banken, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe